




UQTR
Bien placée
pour le savoir
depuis **40 ANS**

Vivre pour travailler, travailler pour vivre

Présenté par :
Martin Gélinas, vice-recteur

Université du Québec à Trois-Rivières

Vice-rectorat
aux ressources humaines



Plan de la présentation

- 1. Attentes des jeunes diplômés
- 2. Attentes des employeurs
- 3. Panel

UQTR
Bien placée
pour le savoir
depuis **40 ANS**

2 Vice-rectorat aux ressources humaines

Qui sont ces nouveaux qui arrivent sur le marché du travail ?

» Selon la théorie et ma pratique

- Accordent beaucoup d'importance à la concordance entre leurs valeurs et celles de l'organisation (sur la finalité et les moyens)
- Accordent beaucoup d'importance à la famille et aux amis (ne veulent pas sacrifier leur vie comme ils croient que leurs parents l'ont fait)
- Ont un sentiment d'appartenance à leur carrière plutôt qu'à l'employeur
- Aiment être consultés, stimulés et se sentir engagés

Qui sont ces nouveaux qui arrivent sur le marché du travail ?

» Selon la théorie et ma pratique

- Vivent dans la rapidité et l'immédiat
- Recherchent la diversité, la flexibilité et le changement
- Aiment avoir des défis et sentir qu'on leur fait confiance (l'atteinte d'objectifs professionnels et l'avancement sont importants pour eux)
- Aiment travailler en équipe : valorisent les structures horizontales
- Aiment apprendre, être formés et se développer



Nuances selon mon expérience comme gestionnaire des ressources humaines

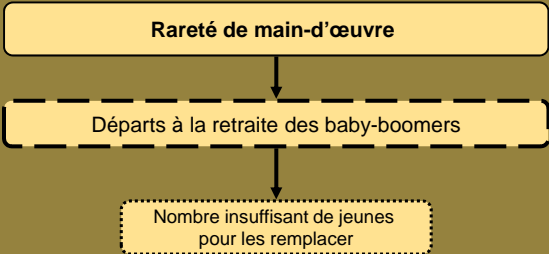
- » Situation géographique
- » Valeurs et antécédents familiaux
- » Caractéristiques personnelles
 - Artiste
 - Artisan
 - Technocrate






5 Vice-rectorat aux ressources humaines

- » Phénomène qui va s'accroître
- » Contexte de rareté de main-d'œuvre spécialisée




```

graph TD
    A[Rareté de main-d'œuvre] --> B[Départs à la retraite des baby-boomers]
    B --> C[Nombre insuffisant de jeunes pour les remplacer]
            
```



6 Vice-rectorat aux ressources humaines



Qu'est-ce que les employeurs attendent d'eux ?

7

UQTR
Bien placé
pour le savoir
depuis 40 ANS

Vice-rectorat aux ressources humaines

Les attentes des employeurs selon la théorie et ma pratique

- » Formation et connaissances techniques
- » Maîtrise des habiletés
 - **Les habiletés fonctionnelles**
 - la capacité à résoudre des problèmes;
 - la capacité à prendre en charge plusieurs dossiers simultanément et à gérer ses priorités;
 - la capacité à s'adapter et à intégrer les nouvelles technologies;
 - la capacité d'actualiser ses connaissances et de s'adapter aux changements.



8

UQTR
Bien placé
pour le savoir
depuis 40 ANS

Vice-rectorat aux ressources humaines

Les attentes des employeurs selon la théorie et ma pratique



- » Maîtrise des habiletés
 - **Les habiletés personnelles**
 - Le goût du travail, l'enthousiasme pour sa carrière, le désir de se perfectionner;
 - L'engagement envers l'organisation;
 - La responsabilisation à l'égard de son travail et de l'atteinte des objectifs.





 UQTR
 bien placée
 pour le savoir
 depuis 40 ANS

9 Vice-rectorat aux ressources humaines

Les attentes des employeurs selon la théorie et ma pratique

- » Maîtrise des habiletés
 - **Les habiletés interpersonnelles**
 - la capacité à communiquer oralement et par écrit;
 - la capacité à travailler en équipe et à collaborer avec les autres.





 UQTR
 bien placée
 pour le savoir
 depuis 40 ANS

10 Vice-rectorat aux ressources humaines

Les attentes des employeurs selon la théorie et ma pratique

- ▶ Patience, tolérance et ouverture aux autres
 - Règlements
 - Conventions collectives
 - Attentes des autres générations à combler
 - Obligation de résultats escomptés (faire plus avec moins)








11 Vice-rectorat aux ressources humaines


Résultats

Faire plus 🤔 avec moins

	Parc immobilier et ressources matérielles	Ressources humaines
Attirer	Acquisition <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins (court terme et long terme) • Appels d'offres • Évaluation des fournisseurs • Impact sur l'environnement (court terme et long terme) 	Recrutement <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins (court terme et long terme) • Attraction, marque employeur • Évaluation des candidats • Impact sur les besoins immédiats et futurs (relève)
Maintenir	Optimisation du rendement <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation selon le cycle de vie de l'équipement • Entretien préventif 	Optimisation du rendement <ul style="list-style-type: none"> • Motivation et accompagnement selon le cycle de carrière • Développement des compétences en continu
Retenir/conserv	Investissement financier durable <ul style="list-style-type: none"> • Recyclage/nouvelle utilisation 	Investissement financier durable <ul style="list-style-type: none"> • Mutations, promotions, nouveaux défis



Développement durable



12 Vice-rectorat aux ressources humaines

Panel

» Comment s'harmonisent les attentes des :

■ Jeunes diplômés



vs

■ Gestionnaires et propriétaires :

- Parcs immobiliers institutionnels
- Firmes conseils
- Compagnies de construction



UPTA
bien placé
pour le savoir
depuis 40 ANS